

C'est le moment : les provinces imposent un congé rémunéré pour la vaccination contre la COVID-19.

27 AVRIL 2021 3 MIN DE LECTURE

Expertises Connexes

- [Droit du travail et de l'emploi](#)

Auteurs(trice): [Brian Thiessen](#), Briana MacEachern et Abigail Ywaya

Alors que les provinces commencent à vacciner une plus grande partie de la population active, les gouvernements sont confrontés à la question de savoir comment ils vont encourager la vaccination de masse. De plus en plus de gouvernements provinciaux apportent des modifications à leur législation sur les normes d'emploi afin d'accorder des congés rémunérés aux employés qui souhaitent se faire vacciner. La Saskatchewan a été la première des provinces à obliger les employeurs à accorder un congé rémunéré pour la vaccination, en exigeant que les employés bénéficient d'un minimum de trois heures consécutives de congé rémunéré. Le gouvernement de la Colombie-Britannique lui a emboîté le pas et, depuis le 19 avril 2021, les employeurs de cette province sont tenus d'accorder trois heures de congé rémunéré pour la vaccination contre la COVID-19. De même, depuis le 21 avril 2021, les employeurs de l'Alberta sont également tenus d'accorder trois heures de congé rémunéré pour la vaccination.

En Colombie-Britannique, ce congé n'est pas limité aux situations où seul l'employé se fait vacciner. Les employeurs doivent accorder le congé aux employés pour qu'ils puissent se faire vacciner ou aider à la vaccination d'une personne à charge. Aux fins du congé pour se faire vacciner, les personnes à charge comprennent les enfants de l'employé, les mineurs sous la responsabilité quotidienne de l'employé et les adultes sous la responsabilité quotidienne de l'employé qui ont besoin de l'aide de l'employé en raison d'une maladie ou d'un handicap. Les personnes à charge peuvent également être des individus :

- que l'employé considère comme un proche parent « que cet individu soit ou non lié à l'employé par le sang, l'adoption, le mariage ou l'union de fait » ;
- qui ont besoin de soins en raison d'une maladie ou d'un handicap ;
- qui sont sous le contrôle quotidien de l'employé.

Les employeurs doivent noter que cette large définition des personnes à charge ne se limite pas aux relations familiales.

L'Alberta et la Saskatchewan limitent le congé rémunéré au lieu où l'employé se fait vacciner. Toutefois, les employeurs doivent également répondre aux demandes raisonnables des employés qui souhaitent prendre un congé sans solde pour faire vacciner leurs enfants ou toute autre personne à charge, afin d'éviter toute responsabilité potentielle en matière de discrimination.

Dans les trois provinces, les employés doivent avertir leur employeur dès que possible et dans un délai raisonnable dans les circonstances lorsqu'ils ont besoin d'un congé pour se faire vacciner. Les employeurs peuvent demander la preuve du droit de l'employé de demander un tel congé, comme la confirmation du rendez-vous de vaccination, mais ils ne peuvent pas enquêter sur la situation médicale de l'employé ou demander des documents

médicaux comme un billet du médecin pour prouver l'authenticité de la demande. Il est également recommandé aux employeurs d'examiner les politiques qu'ils ont mises en place pour permettre un tel congé. Si aucune politique n'existe, les employeurs doivent réfléchir à la manière dont ils répondront aux demandes de congé pour se faire vacciner.

Pour obtenir davantage de renseignements sur le congé pour se faire vacciner et les politiques connexes, veuillez communiquer avec un membre de l'équipe du droit du travail et de l'emploi.